Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
Lignes directrices concernant le harcèlement sexuel
Juin 2011

Remarque

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « la Commission ») élabore des lignes directrices pour s'acquitter de son mandat qui consiste à prévenir la discrimination. Ces lignes directrices ont pour objet d'aider chacun à comprendre ses droits et ses obligations en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « le *Code* »).

Les présentes lignes directrices donnent l'interprétation que fait la Commission des dispositions de l'article 7.1 du *Code* se rattachant à la discrimination fondée sur le sexe, en particulier le harcèlement sexuel[1]. Elles sont assujetties aux décisions des commissions d'enquête et des tribunaux. Les présentes lignes directrices doivent être lues en tenant compte de ces décisions et du libellé des dispositions du *Code*. En cas de divergence entre les présentes lignes directrices et les dispositions du *Code*, ces dernières ont préséance. Ces lignes directrices n'ont pas valeur d'avis juridique. Toute question au sujet des présentes lignes directrices doit être adressée au personnel de la Commission.

1. Introduction au harcèlement sexuel

La discrimination fondée sur le sexe comprend le harcèlement sexuel[2]. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick a cependant des dispositions précises, à l'article 7.1, qui interdisent le harcèlement sexuel dans les cinq domaines d'activité humaine. Le Nouveau-Brunswick compte parmi les quelques provinces à avoir adopté des dispositions relatives au harcèlement sexuel dans son *Code*.

Le *Code* interdit le harcèlement sexuel dans les domaines tels que l'emploi, le logement, les services publics (écoles, hôpitaux, restaurants, centres commerciaux et assurance) et l'adhésion à des syndicats et à des associations professionnelles[3].

Le harcèlement sexuel peut être commis par des hommes sur des victimes féminines, par des femmes sur des victimes masculines et par des personnes du même sexe[4]. Le harcèlement sexuel comporte souvent un déséquilibre des pouvoirs. Les femmes ont traditionnellement eu et ont toujours dans une large mesure un statut social inférieur, en particulier sur le marché du travail. Cela peut

expliquer le fait que la majorité des plaintes de harcèlement sexuel déposées auprès de la Commission visent des hommes.

Il n'y a pas de justification pour le harcèlement sexuel. Si la personne qui dépose une plainte a établi un cas *prima facie* (« à première vue ») de harcèlement sexuel, le répondant ou la répondante doit :
(1) soit prouver que le comportement ne constituait pas du harcèlement sexuel;
(2) soit montrer que le comportement n'était pas importun.

2. Définition de harcèlement sexuel

Dans le *Code*, « harcèlement sexuel » est défini comme suit :

> 7.1(1) Dans le présent article :
>
> « **harceler sexuellement** » signifie se livrer à une remarque vexatoire ou avoir un comportement à caractère sexuel qui est reconnu ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme étant importun.

Une conduite ou une remarque vexatoire en est une qui est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui en fait l'objet.

Le harcèlement sexuel comprend les remarques ou les comportements faits à l'égard d'une personne en raison de son sexe[5]. Cela peut comprendre des remarques ou des comportements ayant trait à l'attrait ou au manque d'attrait sexuel d'une personne ou des commentaires liés à la supériorité d'un sexe sur l'autre.

Le harcèlement sexuel et le comportement inapproprié relié au sexe peuvent comprendre ce qui suit, sans toutefois s'y limiter :

- les contacts physiques importuns;
- les conversations inappropriées à contenu sexuel;
- les regards concupiscents ou fixes ou les sifflements;
- les injures ou les sarcasmes fondés sur le sexe;
- les cadeaux inappropriés;
- les vantardises à propos de prouesses sexuelles;
- les appels téléphoniques obscènes[6];
- les blagues ou les remarques offensantes de nature sexuelle;
- l'affichage de photos à caractère sexuel en milieu de travail;
- les questions ou les discussions sur les activités sexuelles;
- les remarques concernant les caractéristiques physiques d'une personne;
- les gestes sexuellement suggestifs;

- les propositions d'intimité sexuelle;
- les demandes de rendez-vous intimes ou de faveurs sexuelles;
- les remarques suggestives ou offensantes au sujet des membres d'un sexe particulier.

Le harcèlement sexuel peut être subtil ou évident, verbal ou non verbal. Il n'a pas nécessairement à être persistant et grave[7]. Un seul incident peut former la base d'une plainte de harcèlement sexuel. Toutefois, on tiendra souvent compte de la gravité et de la fréquence du harcèlement sexuel pour déterminer les mesures réparatrices à prendre.

Le harcèlement sexuel peut aussi comprendre le harcèlement à l'égard des autres ou le harcèlement en général qui a un effet sur une personne en raison de son sexe, créant un environnement hostile ou empoisonné.

> **Exemple :** Les affirmations faites par des collègues de travail exprimant la conviction que les femmes sont incapables d'occuper un poste de supervision. De même, un environnement empoisonné peut être créé par la mise en circulation, par les employés de sexe masculin, de matériel à contenu dévalorisant ou menaçant envers les femmes.

3. Harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi ou dans les associations

Le *Code* interdit aux employeurs, aux représentants des employeurs ou aux personnes employées par l'employeur de harceler sexuellement une personne employée par l'employeur ou une personne qui recherche un emploi auprès de l'employeur[8].

Le *Code* interdit aux représentants d'associations (organisation patronale, syndicat ouvrier, association professionnelle ou association d'affaires ou de métiers) de harceler sexuellement un membre de l'association ou une personne qui recherche son adhésion comme membre de l'association[9].

Le harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi est tout comportement qui :

(1) est importun,
(2) est à caractère sexuel;
(3) a un effet nuisible ou négatif sur le milieu de travail.

<u>Responsabilités des employeurs</u>

Il incombe aux employeurs de s'assurer que leur milieu de travail est libre de tout comportement qui pourrait constituer du harcèlement sexuel.

Les employeurs devraient avoir une directive et une procédure en place pour sensibiliser leurs employés au harcèlement sexuel et pour aider les superviseurs et les gestionnaires à répondre de façon appropriée aux allégations de harcèlement sexuel. La mise en place d'une directive efficace sur le harcèlement sexuel pourrait aider à diminuer la responsabilité de l'employeur au cas où une plainte serait déposée.

Les employeurs peuvent être tenus responsables du comportement de leurs employés s'ils n'ont pas pris de mesures pour prévenir le harcèlement sexuel. Par conséquent, il incombe aux employeurs de répondre immédiatement aux plaintes de harcèlement sexuel en milieu de travail et de mener une enquête. La raison pour laquelle les employeurs peuvent être tenus responsables du comportement de leurs employés tient à ce qu'ils ont un contrôle sur l'organisation du travail et à ce qu'ils ont le pouvoir de prendre des mesures correctives pour éliminer les conditions de travail inacceptables[10].

Lorsqu'il s'agit de déterminer si un employeur doit être tenu responsable ou non du comportement d'un employé, on doit tout d'abord établir si l'employeur était au courant du présumé harcèlement sexuel, puis s'il a pris des mesures pour remédier à la situation dès qu'il a eu connaissance du harcèlement sexuel. En général, l'employeur ne sera pas reconnu responsable :

(1) s'il peut démontrer qu'il n'était pas au courant du présumé comportement et qu'il a exercé la diligence et le soin requis;
(2) s'il a pris des mesures immédiates pour remédier à la situation (p. ex., en faisant une enquête sur l'allégation de harcèlement sexuel s'il existe un processus interne de règlements des plaintes ou en congédiant le présumé harceleur si la chose est justifiée)[11].

Il est également important de ne pas oublier que si un incident de harcèlement sexuel est signalé, l'employeur ne devrait jamais demander à la personne qui a déposé la plainte de confronter son présumé harceleur[12].

Responsabilités des employés

Il incombe aux employés d'informer leur employeur de tout incident de harcèlement sexuel.

Si l'employé ne dit à personne qu'il ou elle a été victime de harcèlement sexuel, l'employeur pourrait ne pas avoir l'occasion de remédier à la situation[13].

Il n'est pas toujours nécessaire d'informer le harceleur que son comportement est importun. Il peut y avoir des situations où l'employé a peur de perdre son

emploi ou ne se sent pas à l'aise, pour diverses raisons, de confronter le harceleur et de lui faire savoir que son comportement est importun. Il faut toutefois démontrer que le harceleur savait ou aurait dû savoir que son comportement était importun. Par exemple, le langage corporel de la victime (quitter les lieux, montrer son inconfort, ne pas retourner le comportement, etc.) peut être une indication au harceleur que son comportement est importun. Le flirt mutuellement acceptable en milieu de travail ne constitue pas du harcèlement sexuel.

Un milieu de travail peut avoir une directive ou une procédure interne pour traiter des allégations de harcèlement sexuel et cette option devrait être explorée par l'employeur pour remédier à la situation. Toutefois, l'existence d'une directive interne pour résoudre les problèmes liés aux droits de la personne n'enlève pas le droit qu'a une personne de déposer une plainte auprès de la Commission[14].

4. Harcèlement sexuel dans les services, installations et lieux d'hébergement

Le *Code* interdit à quiconque fournit des biens, services, installations ou l'hébergement au public de harceler sexuellement le récipiendaire ou l'utilisateur, ou une personne qui demande à être récipiendaire ou utilisateur, de ces biens, services, installations ou de cet hébergement.

Le *Code* reconnaît qu'il peut y avoir un déséquilibre des pouvoirs dans bon nombre de ces types de relations de service, qui pourraient conduire à des cas de harcèlement sexuel.

> **Exemple :** Un agent immobilier a été reconnu comme ayant harcelé sexuellement l'une de ses clientes lorsqu'il a fait des remarques inappropriées à caractère sexuel en sa présence[15].

5. Harcèlement sexuel dans le domaine du logement

Le *Code* interdit à quiconque loue des locaux commerciaux ou résidentiels de harceler sexuellement un occupant, ou une personne qui demande à être occupant, de ces locaux[16].

Les gardiens d'immeubles d'habitation sont en position de pouvoir sur leurs locataires parce qu'ils approuvent les baux et peuvent avoir une incidence sur l'utilisation et la jouissance des locaux loués. Ils ont également le pouvoir de signifier des avis d'expulsion et d'approuver ou de rejeter les sous-locations. La relation du gardien avec ses locataires peut jouer sur la façon dont il interagit avec eux et la rapidité avec laquelle il répond aux problèmes et aux demandes des locataires[17].

Ce déséquilibre des pouvoirs peut conduire à des situations de harcèlement sexuel de la part des gardiens à l'endroit de leurs locataires, ce qui à son tour peut mener à des représailles si les locataires se plaignent ou ne retournent pas le comportement.

6. Pour plus d'informations

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le *Code* ou la présente directive, veuillez communiquer avec la Commission, au 1-888-471-2233, sans frais, au Nouveau-Brunswick ou au 506-453-2301. Les utilisateurs d'un téléscripteur peuvent composer le 506-453-2911.

Vous pouvez également consulter le site Web de la Commission à l'adresse www.gnb.ca/hrc-cdp ou communiquer avec nous par courriel à hrc.cdp@gnb.ca.

Bureau de Fredericton
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1
Télécopieur : 453-2653

---

[1] La Commission tient à reconnaître et à remercier les commissions des droits de la personne des diverses provinces canadiennes pour lui avoir permis d'étudier leurs directives et documents sur le harcèlement sexuel et de s'en inspirer.

[2] *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, 59 D.L.R. (4e) 352 aux para. 44-67.

[3] *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 7.1(1)-7.1(6).

[4] *Ewart c. Kilburn* (2007), C.H.R.R. Doc. 07-744 (Comm. d'enquête, N.-B.). Il s'agit d'un exemple de harcèlement sexuel à l'égard du même sexe. Voir également : *Smith v. Menzies Chrysler Inc. (No.2)*, 2009 HRTO 1936, C.H.R.R. Doc. 09-2527.

[5] *Shaw v. Levac Supply Ltd.* (1990), 14 C.H.R.R. D/36 (Comm. d'enquête, Ont.). Dans cette affaire, la commission d'enquête a établi que les remarques inappropriées et constantes de l'employé répondant à propos de la silhouette de la plaignante (mots décrivant sa démarche [« *waddle, waddle* »] ou imitant le bruit de ses bas de nylon [« *swish, swish* »]) constituaient du harcèlement sexuel. La commission a également conclu que tout comportement qui dénigre la sexualité d'une femme constitue du harcèlement sexuel.

[6] *Veitenheimer v. Orange Properties Ltd.* (1992), 20 C.H.R.R. D/462 (Comm. d'enquête, Sask.).

[7] *Magill v. Atlantic Turbines Inc.* (1997), 28 C.H.R.R. D/293 (Comm. d'enquête, Î.-P.-É.), au para. 47.

[8] *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 7.1(2).

[9] *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 7.1(3).

[10] *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 R.C.S. 84, 8 C.H.R.R. D/4326, 40 D.L.R. (4e) 577 à la p. 314.

[11] *Steeves c. RPK Inc.* (2007), C.H.R.R. Doc. 07-743 (Comm. d'enquête, N.-B.). La commission d'enquête du Nouveau-Brunswick n'a pas ordonné de dommages-intérêts particuliers en raison du comportement immédiat et proactif de l'employeur, qui a suspendu puis congédié le répondant lorsqu'il a pris connaissance des allégations de harcèlement sexuel.

[12] *Harriott v. National Money Mart Co.*, 2010 HRTO 353, C.H.R.R. Doc. 10-0412.

[13] *Daigle c. Hunter* (1988), 10 C.H.R.R. D/5670 (Comm. d'enquête, N.-B.). Il s'agit ici de la première plainte de harcèlement sexuel dont a été saisie la commission d'enquête du Nouveau-Brunswick. Cette dernière a établi que le comportement du répondant ne constituait pas du harcèlement sexuel même s'il y avait eu des remarques de mauvais goût et des attouchements mineurs. La commission a conclu que son comportement faisait partie d'un environnement de travail normal et que la plaignante ne s'y était pas opposée à ce moment et qu'elle n'avait jamais informé son employeur que son environnement de travail lui causait des problèmes.

[14] *Birkett c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, 2007 FC 428, 63 C.H.R.R. D/336.

[15] *Haykin v. Roth*, 2009 HRTO 2017, C.H.R.R. Doc. 09-2642.

[16] *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 7.1(5).

[17] *Kertesz v. Bellair Property Management* (2007), C.H.R.R. Doc. 07-632 HRTO 38 au para. 34.
Voir aussi : *Dietrich v. Dhaliwal*, 2003 BCHRT 6; *Hill-LeClair v. Booth (No. 3)*, 2009 HRTO 1629, C.H.R.R. Doc. 09-2175.